



แผนงานพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ 2564
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
สตอภ.

แผนงานพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) : สทอภ.

1. หลักการและเหตุผล

สทอภ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์ 4 ปี (2561 – 2564) โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิดและระบบการบริหารจัดการองค์กรเพื่อยกระดับเป็น “องค์กรแห่งคุณค่า” หรือ Value Based Organization: VBO โดยการนำคุณค่าจากภารกิจของ สทอภ. ไปสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงานภายนอกทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในระดับนโยบายของประเทศอันเป็นการตอบสนองภารกิจให้กับหน่วยงานภาครัฐโดยตรงผ่านกระบวนการความชำนาญและเครื่องมือต่างๆ ทั้งนี้ ฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่พัฒนา ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งคุณค่า โดยมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้แก่

การพัฒนาองค์กร : การพัฒนากระบวนการและรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ระบบและเครื่องมือ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในการเป็นองค์กรแห่งคุณค่าตามเป้าประสงค์ของ สทอภ.

การพัฒนาบุคลากร : การสร้างคุณค่าในองค์กรนั้นต้องเริ่มต้นจากการสร้างคุณค่าของบุคลากร สทอภ. ให้มีความสอดคล้องและส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานรวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับรูปแบบการทำงานตามคุณค่าของแต่ละส่วนงานที่ส่งต่อกัน (Value Chain) ต่อการสร้างคุณค่าให้องค์กรและนำสู่การบรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์เพื่อนำส่งคุณค่าในการพัฒนาประเทศ

การบริหารงานบุคคล : การบริหารจัดการบุคลากร การบริหารจัดการบุคลากรทุกมิติตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก – การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง และงานสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่บุคลากร สทอภ. พึงจะได้รับด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียม

2. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ที่ปรึกษาโครงการ : รองผู้อำนวยการ สทอภ. ที่กำกับดูแลภารกิจขับเคลื่อนองค์กร

ผู้จัดการโครงการ : หัวหน้าฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 3.1. การสร้าง สทอภ. ให้เป็นองค์กรแห่งคุณค่า
- 3.2. ยกระดับการบริหารจัดการภายใน สทอภ. ให้สอดคล้องกับแนวทางในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งคุณค่า
- 3.3. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่เอื้อและส่งเสริมให้เกิดการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของ สทอภ.
- 3.4. พัฒนาระบบการบริหารงาน/การดำเนินงานโครงสร้างให้สอดคล้องและเหมาะสมกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของ สทอภ.
- 3.5. พัฒนาวัฒนธรรมการดำเนินงานที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมของ สทอภ. และของบุคลากรให้เกิดความเชื่อมโยงทางประเด็นยุทธศาสตร์และคุณค่าขององค์กร

4. ความเชื่อมโยงกรอบยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12	ยุทธศาสตร์สทอภ.	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม	ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร	5.1 มีการขับเคลื่อนองค์กรสู่ Value Based Organization 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

5. สรุป Result Chain ของโครงการ

Input	Process	Output		Outcome	Impact
		Output	ผู้มีส่วนได้เสีย		
<ul style="list-style-type: none"> - แผนงานพัฒนาองค์กร - งบประมาณ - บุคลากร 	<p>ดำเนินงานตามแผนงานประกอบด้วย</p> <p>การประเมินการปรับโครงสร้าง สทอภ. การส่งเสริมให้ สทอภ. มีความเป็น SMART Office</p>	<p>กิจกรรมที่ทำให้การดำเนินงานของ สทอภ. เป็นไปตามนโยบาย</p> <p>การเป็นองค์กรแห่งคุณค่า</p>	บุคลากร สทอภ.	<p>องค์กรและบุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนา สร้างคุณค่าของตนเองให้แก่ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>สทอภ. มีคุณค่าที่สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม การลดความเหลื่อมล้ำ และตอบสนองนโยบายของรัฐได้</p>
<ul style="list-style-type: none"> - แผนพัฒนาบุคลากร - งบประมาณ - บุคลากร สทอภ. - วิทยากรภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรตาม Core Competency และ Functional Competency - การให้ทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม 	บุคลากรของ สทอภ. ได้รับการพัฒนา	บุคลากร สทอภ. ทุกระดับ/ผู้รับบริการภายนอก	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	สทอภ. สามารถสร้างคุณค่าและมูลค่าเพื่อพัฒนาประเทศประเทศ
<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ สทอภ. - บุคคลภายนอก - คณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง/ลูกจ้างโครงการ สทอภ. - การประเมินพิเศษบุคลากร สทอภ. - การตรวจสอบสุขภาพประจำปี บุคลากร สทอภ. - การจัดทำประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุให้แก่บุคลากร สทอภ. - การต่อสัญญาเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ครบอายุสัญญาจ้าง - การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร และระบบวันลา 	<p>สทอภ. มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> -เจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง/ลูกจ้างโครงการ สทอภ. -บุคคลภายนอก 	<p>เจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง/ลูกจ้างโครงการ ที่ได้รับการสรรหาสามารถปฏิบัติงานให้กับ สทอภ. ตามภารกิจหน้าที่หรือภารกิจที่ได้รับการมอบหมายจากรัฐบาลและอื่นๆ</p>	<p>สทอภ. มีคุณค่าที่สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม การลดความเหลื่อมล้ำ และตอบสนองนโยบายของรัฐได้</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบบุคคล/หลักเกณฑ์/แนวทางที่เกี่ยวข้อง 	<p>การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา</p>	สามารถสรรหา บรรจุแต่งตั้ง บุคคลเข้าเป็น	บุคลากร สทอภ. ในทุกระดับ/ผู้รับบริการ	เจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง/ลูกจ้างโครงการ ที่ได้รับการสรรหา	

<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากร สทอภ. - ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก - งบประมาณ - ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 	บรรจุแต่งตั้ง การจัดทำ ฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ บุคคล ฯลฯ	เจ้าหน้าที่/ ลูกจ้าง/ลูกจ้าง โครงการได้ ตามความ ต้องการของ สำนัก/สถาบัน และมีระบบ ฐานข้อมูล บุคคลที่เป็น ปัจจุบัน	ภายนอก	สามารถปฏิบัติงาน ให้กับ สทอภ. ตาม ภารกิจหน้าที่หรือ ภารกิจที่ได้รับการ มอบหมายจาก รัฐบาลและอื่นๆ	
--	--	--	--------	---	--

กิจกรรมย่อย 5.3 : จัดทำเกณฑ์/แนวทางการโอนเงินเดือนประจำปี															
กิจกรรมย่อย 5.4 : ประเมินผลการปฏิบัติงานของรอง ผสทอภ. / อสวก.															
กิจกรรมย่อย 5.5 : ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการ สทอภ.															
กิจกรรมย่อย 5.6 : การจัดจ้าง/ต่อสัญญา ที่ปรึกษา สทอภ.	480,000 บาท														

งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน (หักแสนหนึ่งหมื่นหกพันห้าร้อยบาทถ้วน)

6,016,500 บาท

หมายเหตุ : คณะกรรมการ สทอภ. ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการรายปีของ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ 2564 ในการประชุมครั้งที่ 11/2563 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2563 (มติ 63/103)

6. การกำหนดคุณค่า (Value Proposition)

กิจกรรม	ภายใน		ภายนอก	
	คุณค่าที่เกิดขึ้น	มูลค่า	คุณค่าที่เกิดขึ้น	มูลค่า
งานพัฒนาองค์กรฯ				
1. ส่งเสริมการทำงานภายใน สทอภ. ในรูปแบบ SMART office ที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงกันและกันมากขึ้น	การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้สามารถเชื่อมโยงกันและกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเองดีขึ้น เกิดแรงผลักดันในการทำงานด้วยกลไก 3C's	<input type="checkbox"/> ด้านเศรษฐกิจ : <input type="checkbox"/> ด้านสังคม : <input type="checkbox"/> ด้านสิ่งแวดล้อม : <input type="checkbox"/> ด้านการจัดการ รายได้ <input checked="" type="checkbox"/> ด้านอื่นๆ :	เมื่อบุคลากรมีความรักและความผูกพันย่อมมองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ สทอภ. และพร้อมที่จะสร้างและยกระดับคุณค่าของตนเองให้ตอบสนองต่อภารกิจขององค์กร ซึ่งจะทำให้ภารกิจขององค์กรเกิดคุณค่าที่ส่งไปยังหน่วยงานภายนอก	<input type="checkbox"/> ด้านเศรษฐกิจ : <input type="checkbox"/> ด้านสังคม : <input type="checkbox"/> ด้านสิ่งแวดล้อม : <input checked="" type="checkbox"/> ด้านการจัดการ รายได้ <input checked="" type="checkbox"/> ด้านอื่นๆ :
2. การพัฒนาและส่งเสริม Employee Engagement	บุคลากรเกิดความผูกพันและสร้าง commitment ให้กับตัวเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กรซึ่งจะทำให้เกิดการสร้าง value chain ของภารกิจที่มีความราบรื่นและสนับสนุนการทำงานร่วมกันภายในองค์กร	<input type="checkbox"/> ด้านเศรษฐกิจ : <input type="checkbox"/> ด้านสังคม : <input type="checkbox"/> ด้านสิ่งแวดล้อม : <input type="checkbox"/> ด้านการจัดการ รายได้ <input type="checkbox"/> ด้านอื่นๆ :	การสร้างและยกระดับ Engagement ให้กับบุคลากร สทอภ. จะทำให้บุคลากรสร้างและส่งคุณค่าของตนเองสู่ภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะทำให้งานของ สทอภ. เกิดคุณค่าและประโยชน์กับประเทศชาติ	<input checked="" type="checkbox"/> ด้านเศรษฐกิจ : <input checked="" type="checkbox"/> ด้านสังคม : <input checked="" type="checkbox"/> ด้านสิ่งแวดล้อม : <input checked="" type="checkbox"/> ด้านการจัดการ รายได้ <input checked="" type="checkbox"/> ด้านอื่นๆ :
งานพัฒนาบุคลากร				
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่ VBO	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถตามแผนพัฒนาราย ที่นำไปสู่การสร้างคุณค่าในแต่ละบุคคลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างคุณค่า/มูลค่าในการปฏิบัติงานได้	<input type="checkbox"/> ด้านเศรษฐกิจ : <input type="checkbox"/> ด้านสังคม : <input type="checkbox"/> ด้านสิ่งแวดล้อม : <input type="checkbox"/> ด้านการจัดการ รายได้ <input checked="" type="checkbox"/> ด้านอื่นๆ :	สทอภ. สามารถส่งผลงานที่มีคุณค่าด้านเศรษฐกิจและสังคมต่อประเทศ	<input checked="" type="checkbox"/> ด้านเศรษฐกิจ : <input checked="" type="checkbox"/> ด้านสังคม : <input type="checkbox"/> ด้านสิ่งแวดล้อม : <input type="checkbox"/> ด้านการจัดการ รายได้ <input type="checkbox"/> ด้านอื่นๆ :

กิจกรรม	ภายใน		ภายนอก	
	คุณค่าที่เกิดขึ้น	มูลค่า	คุณค่าที่เกิดขึ้น	มูลค่า
งานบริหารงานบุคคล				
4. การสรรหาและบรรจุบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่ลูกจ้าง สทอภ. และลูกจ้างโครงการ	1. สทอภ. มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 2. การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง	<input type="checkbox"/> ด้านเศรษฐกิจ : <input type="checkbox"/> ด้านสังคม : <input type="checkbox"/> ด้านสิ่งแวดล้อม : <input type="checkbox"/> ด้านการจัดหารายได้ <input checked="" type="checkbox"/> ด้านอื่นๆ :	สทอภ. สามารถดำเนินงานได้ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล หรือ ได้รับการร้องขอจากหน่วยงานอื่น	<input checked="" type="checkbox"/> ด้านเศรษฐกิจ : <input checked="" type="checkbox"/> ด้านสังคม : <input checked="" type="checkbox"/> ด้านสิ่งแวดล้อม : <input checked="" type="checkbox"/> ด้านการจัดหารายได้ <input checked="" type="checkbox"/> ด้านอื่นๆ :
งานประเมินบุคคลและค่าตอบแทน				
5. โครงการส่งเสริมและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. สทอภ. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากร สทอภ.	<input type="checkbox"/> ด้านเศรษฐกิจ : <input type="checkbox"/> ด้านสังคม : <input type="checkbox"/> ด้านสิ่งแวดล้อม : <input type="checkbox"/> ด้านการจัดหารายได้ <input checked="" type="checkbox"/> ด้านอื่นๆ :	บุคลากร สทอภ. มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการที่จะขับเคลื่อนงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ด้านเศรษฐกิจ : <input type="checkbox"/> ด้านสังคม : <input type="checkbox"/> ด้านสิ่งแวดล้อม : <input type="checkbox"/> ด้านการจัดหารายได้ <input checked="" type="checkbox"/> ด้านอื่นๆ :